Comité des griefs des Forces canadiennes

Rapport ministériel sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2008

L'honorable Peter Gordon MacKay
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

SECTION I – SURVOL **1**

Message du président 3
Déclaration de la direction 4
Renseignements sommaires 5
Rendement du Comité 7

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE **13**

Architecture d'activité de programme 15
Résultats escomptés 17

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES **31**

Lien de l'organisation avec les résultats du gouvernement du Canada 33
Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris) 33
Tableau 2: Postes votés et législatifs 34
Tableau 3: Réponses aux Comités parlementaires et aux vérifications externes 34
Tableau 4: Politiques concernant les voyages 35
Tableau 5: États financiers du Comité des griefs des Forces canadiennes 35

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT **49**

Renseignements sur l'organisation 51
Contacts pour informations supplémentaires 52
Rapports annuels prévus par la *Loi* et autres rapports du Comité 52

SECTION I – SURVOL

Message du président

Je suis heureux de vous soumettre le septième Rapport ministériel sur le rendement du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) pour la période se terminant le 31 mars 2008.

Huit ans après le début de ses opérations, le CGFC a atteint un niveau supérieur de maturité en tant qu'organisation clé dans le domaine de résolution des plaintes militaires. Son importante contribution au système de règlement des griefs des Forces canadiennes est dorénavant largement reconnue et sa crédibilité, aussi bien auprès des plaignants qu'auprès des officiers et cadres supérieurs des Forces canadiennes, bien établie. Au niveau de la gestion, les efforts du Comité visant à atteindre l'excellence dans ce domaine ont été par deux fois reconnues : en 2007, le Bureau de la vérificatrice générale et la Commission de la fonction publique ont tous deux conclu que le Comité appliquait des pratiques de gestion interne saine et efficace dans plusieurs domaines clés.

Le CGFC ne cesse cependant de chercher à s'améliorer. Tout récemment, nous avons effectué un examen en profondeur de notre processus interne d'examen de griefs et nous avons pris des mesures pour les modifier afin d'améliorer l'efficacité de nos opérations, tout en préservant la qualité de nos analyses et de nos conclusions et recommandations.

Le Comité est également engagé dans des discussions avec les responsables des Forces canadiennes sur la possibilité d'élargir son mandat. Selon les règlements en vigueur, nous ne pouvons actuellement traiter que certaines catégories de griefs. Dans la pratique, cela se traduit par le fait que le Comité n'examine que 40 pour cent des griefs qui atteignent le palier de l'autorité finale. Grâce à un mandat élargi, tout grief qui arriverait au palier de l'autorité finale pourrait bénéficier d'un examen indépendant et externe et profiter des connaissances immenses du Comité et de son unique expertise interne. Nous croyons fermement qu'un élargissement du mandat du Comité renforcerait la confiance dans l'ensemble du système des griefs militaires.

En examinant les griefs, nous recueillons une quantité impressionnante d'informations présentant un grand intérêt pour les Forces canadiennes. Les plaintes peuvent en effet révéler des problèmes plus profonds et des failles dans le système. Elles peuvent aussi éclairer sur certaines questions courantes ou qui pourraient apparaître à l'avenir. Ces informations peuvent être un outil précieux pour la prévention des problèmes et pour améliorer les politiques et procédures des Forces canadiennes. Le Comité examine actuellement la meilleure façon de grouper et d'organiser ces informations et a l'intention de les partager avec les décideurs des Forces canadiennes.

Le Comité continuera à se renforcer en se fondant sur son expérience et son savoir. Je suis sûr qu'il continuera à avancer vers le but ultime consistant à mettre en place un système de griefs efficace, juste et accessible pour tous les membres des Forces canadiennes.

Jim Price
Président par intérim

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2007-2008 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement :*

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il repose sur le résultat(s) stratégique(s) et sur l'architecture des activités de programme du ministère approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition des comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada.

Nom : Jim Price
Titre : Président par intérim

Renseignements sommaires

Contexte des griefs –

La reconnaissance du droit des militaires de se plaindre et d'obtenir des mesures de redressement n'est pas quelque chose de nouveau. Toutefois, l'introduction au Canada en 2000 d'un organisme civil dans le système de règlement des griefs des Forces canadiennes a constitué une approche novatrice importante pour le traitement des griefs militaires. Ce nouvel organisme est le Comité des griefs des Forces canadiennes.

Conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et au chapitre 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité a pour mandat d'examiner tous les griefs militaires qui lui sont soumis par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite d'un examen, le Comité présente ses conclusions et ses recommandations (C et R) au CEMD et en envoie simultanément une copie au plaignant. C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision finale concernant le grief.

Les types de griefs soumis au Comité figurent au chapitre 7.12 des ORFC :

(1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :

   (a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnité, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;

   (b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;

   (c) la solde, les indemnités et autres prestations financières;

   (d) le droit aux soins médicaux et dentaires.

(2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

L'article 29.12 de la LDN précise que le CEMD peut aussi saisir le Comité de n'importe quel autre grief.

Total des ressources financières (en '000$)

2007-2008		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
6 429,0 $	6 775,6 $	6 222,0 $

Total des ressources humaines *

2007-2008		
Prévues	Réelles	Écart
46	42	4

* Le nombre inclut les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

Priorités du Comité

Nom	Type	Évaluation des progrès réalisés à l'égard des priorités
1. Rendement opérationnel	Permanente	Respectée
2. Communications externes	Permanente	Respectée
3. Contribution à l'amélioration du système de grief des Forces canadiennes	Nouvelle	Respectée

Activité de programme par résultat stratégique

			2007-2008		
Résultats prévus		État du rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles	Contribue à la priorité suivante
Résultat stratégique : Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mise en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.					
Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	• Un état opérationnel stable visant à compléter l'examen des griefs dans un délai en moyenne de six mois à compter de la date de réception. • Des analyses, des conclusions et recommandations d'une constante haute qualité. • Les groupes concernés reconnaissent la valeur des conclusions et des recommandations du Comité. • Un processus d'examen de griefs qui élimine la duplication d'efforts entre le Comité et le Directeur général – Bureau des griefs des Forces canadiennes (DGBGFC) • Un processus efficient d'examen de griefs. • Tous les griefs des	Satisfait à toutes les attentes	3 348,0	3325,2	Priorités N° 1, N° 2 et N° 3

	Résultats prévus	État du rendement	2007-2008 Dépenses prévues	Dépenses réelles	Contribue à la priorité suivante
	membres des Forces canadiennes, bénéficient d'un examen effectué par un comité indépendant.				
Activité de programme : Services internes	• Saines pratiques de gestion interne conformes au Cadre de responsabilisation de la gestion (CRG) et reflétées dans la structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) ainsi que dans le cadre de mesures de rendement du Comité.	Dépasse les attentes	3 081.0	2 896.8	Priorités N° 1, N° 2 et N° 3.

Rendement du Comité

Contexte et environnement opérationnel

Durant la période visée par ce rapport, le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) a fait d'importants progrès dans le cadre de sa contribution à l'amélioration de la transparence et de l'efficacité du système de règlement des griefs des membres des Forces canadiennes. Le Comité a accepté de participer à un projet pilote avec l'Autorité des griefs des Forces canadiennes (un groupe qui fait partie de la Défense nationale) visant à mettre à l'essai un nouveau processus qui réduirait le délai d'examen des cas et éviterait la répétition des analyses. Durant cette même période, le Comité a pris part à deux vérifications; la vérificatrice générale a effectué des vérifications de gestions dans trois petites entités, dont le CGFC; et une vérification faite par la Commission de la fonction publique (CFP). De plus, le Comité a pris part pour la première fois, aux évaluations de la ronde V du Cadre de Responsabilisation de gestion (CRG).

Activités de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.

Résultats prévus :

- Un état opérationnel stable visant à compléter l'examen des griefs dans un délai en moyenne de six mois à compter de la date de réception.
- Des analyses, des conclusions et recommandations d'une constante haute qualité.
- Les groupes concernés reconnaissent la valeur des conclusions et des recommandations du Comité.
- Un processus d'examen de griefs qui élimine la duplication d'efforts entre le Comité et le bureau des griefs des Forces canadiennes à la Défense nationale.
- Un processus efficient d'examen de griefs.

- Tous les griefs des membres des Forces canadiennes, bénéficient d'un examen effectué par un comité indépendant.

Risques :

- Perte de crédibilité et pertinence du processus pour les membres et le leadership des Forces canadiennes.
- La valeur-ajoutée du travail du Comité n'est pas reconnue.
- Omission de répondre aux attentes en ce qui a trait à une système plus rapide et efficace.

Principales réalisations

L'évolution du processus de règlement des griefs

Un projet pilote entre le Comité et l'Autorité des griefs des Forces canadiennes a été mis à l'essai. En vertu de ce nouveau processus, le Comité a ajouté deux étapes : une fois l'analyse du grief terminée, le Comité renvoie le rapport d'analyse aux FC et au plaignant afin que ceux-ci aient l'occasion de présenter des observations auprès du Comité avant que celui-ci ne formule ses conclusions et recommandations.

Examen en temps opportun

Auparavant, le Comité avait établi une moyenne de six mois pour terminer l'examen d'un grief. Cette norme de rendement n'inclut pas le délai supplémentaire nécessaire pour accomplir les deux étapes ajoutées au processus. Dans le cadre se son évaluation du nouveau processus, le Comité s'était penché sur la possibilité d'ajuster sa norme de six mois pour tenir compte du temps nécessaire à l'accomplissement de ces deux étapes supplémentaires. Le Comité a plutôt adopté un processus dont les nouvelles étapes sont concurrentes à d'autres étapes.

Le tableau 1 indique les temps que le Comité a mis, en moyenne, pour compléter l'examen des cas selon l'année de renvoi au CGFC.

Tableau 1

Année de renvoi au CGFC	Cas reçus	Cas complétés	Moins de 6 mois	6 mois à 12 mois	Plus de 12 mois
2000	179	179	7.3%	9.5%	83.2%
2001	105	105	9.5%	24.8%	65.7%
2002	205	205	6.8%	13.7%	79.5%
2003	146	146	6.2%	11.6%	82.2%
2004	102	101	5.9%	27.7%	66.3%
2005	80	80	10.0%	22.5%	67.5%
2006	63	61	49.2%	27.9%	23.0%
2007	165	66	50.0%	50.0%	0.0%

Données au 31 mars 2008

Le tableau 2 présente la répartition des 103 cas et leurs résultats pour lesquels le Comité a soumit des conclusions et recommandations en 2007-2008.

Tableau 2

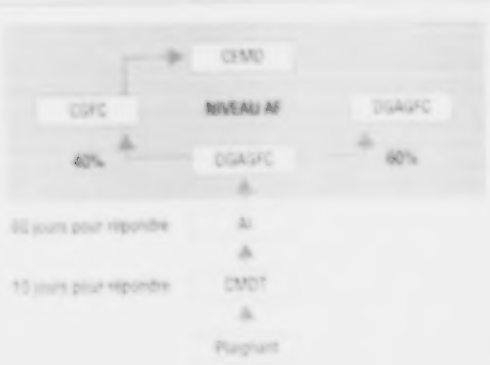
Catégories des griefs	Griefs accordés	Griefs accordés en partie	Retraits causés par résolutions informelles	Griefs retirés	Griefs rejetés	Absence de qualité d'agir *	Total
Financier	9	4	4	4	22		**43**
Général	4	4	2	1	12		**23**
Harcèlement Discrimination	3	4		1	5		**13**
Libération	1	1	2	4	15	1	**24**
Total	**17**	**13**	**8**	**10**	**54**	**1**	**103**

* Absence de qualité d'agir – La partie n'a pas le droit de présenter de réclamation endroit ou de demander l'exécution judiciaire d'une obligation ou d'un droit (par exemple, une personne qui n'est pas membre des FC).

Le Comité espère voir une augmentation des résolutions informelles et des retraits avant la soumission des conclusions et recommandations du Comité pour la décision finale du CEMD. L'augmentation du nombre de ce genre de résolutions informelles et/ou retraits aux premières étapes de la procédure semble être l'un des résultats positifs du nouveau et plus transparent processus.

Mandat élargi – Équité pour tous

Figure 2 – Le système d'examen des griefs des FC



En vertu de l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité examine environ 40 pour cent des griefs au niveau de l'Autorité Finale (AF), tandis que le DGAGFC a la responsabilité du reste.

Comme l'indique la figure 2, le DGAGFC seconde le CEMD à titre d'AF et peut, en vertu du pouvoir qui lui a été délégué, agir comme instance décisionnelle à l'égard de la plupart des griefs qui ne sont pas obligatoirement transmis au Comité en vertu de l'article 29 de la *Loi sur la Défense nationale* (LDN) et de l'article 7.12 des ORFC.

Tel que mentionné auparavant, le Comité et le DGAGFC ont tous deux convenu de mettre à l'essai un nouveau processus dans le but d'améliorer l'efficacité globale du système de règlement des griefs des FC. En juin 2007, le processus à l'essai a été élargi pour inclure tous les griefs normalement transmis au Comité et le nouveau processus a été ainsi adopté. De plus, le CEMD a transmis un certain nombre de dossiers discrétionnaires au CGFC afin d'évaluer sa capacité à examiner des griefs qui ne lui sont pas soumis normalement (par exemple, des griefs concernant les rapports d'évaluation personnelle). À date, les données démontrent que le Comité ne mets pas plus de temps à examiner ces dossiers que ceux qui lui sont obligatoirement transmis.

Transmettre tous les dossiers au Comité signifierait que tous les griefs seraient assujettis au même processus et que tous les membres des FC qui souhaitent déposer une plainte bénéficieraient d'un accès égal à un examen externe. Le Comité croit fermement que l'élargissement de son mandat renforcerait la confiance envers le système de règlement des griefs des FC et en accroîtrait la transparence.

Leçons tirées

Grâce à la divulgation du rapport d'analyse le plaignant et les FC bénéficient d'un processus plus transparent et acquièrent une meilleure compréhension des questions relatives au grief. Ce processus a mené à une augmentation de résolutions informelles par les FC ou à des retraits de griefs par les plaignants beaucoup plus tôt dans le processus d'examen que dans le passé.

Plusieurs facteurs hors du contrôle du Comité peuvent influer sur le temps consacré à l'examen d'un cas, y compris le moment où un grief est transmis au Comité, la complexité du cas, le délai d'obtention des informations nécessaires et, dans certains cas, le nombre de membres du Comité disponibles pour examiner les griefs.

Initiatives en matière de communications

Pour qu'il puisse assumer pleinement son mandat, il est essentiel que le Comité fasse connaître son rôle et établisse des contacts directs avec les militaires, hommes et femmes des FC, et d'autres parties intéressées. C'est ainsi que les activités de sensibilisation ont constitué, encore une fois, la majeure partie des initiatives de communications entreprises par le Comité en 2007. Tout au long de l'année, les membres du Comité et certains de ces cadres supérieurs ont visité les bases militaires pour faire des exposés aux principales parties intéressées par les griefs militaires. Ces rencontres et ces exposés ont servi à mieux expliquer le rôle du Comité, dans le cadre du processus de règlement des griefs des FC, ses décisions et ses réalisations, contribuant ainsi à accroître la confiance dans ses travaux et dans l'ensemble du système de justice administrative des FC.

Durant l'année écoulée, le Comité a régulièrement mis à jour son site Web en y ajoutant de nouveaux sommaires de cas et des informations supplémentaires. Le site Web du Comité est un élément clé de sa stratégie de communications externes à deux directions conçue afin de partager de l'information avec les membres des FC et les parties prenantes toue en évaluant leurs perceptions et attentes.

De plus, en 2007, le Comité a poursuivi la publication de son bulletin d'information électronique, le *cyberBulletin*, disponible par abonnement. Le bulletin d'information présente des cas récents et pertinents qui ont été transmis au CGFC. Il décrit les conclusions et les recommandations du Comité, ainsi que la décision finale du CEMD dans chaque cas. Il fournit également des informations sur des statistiques importantes relatives aux griefs et aux activités du Comité. Le *cyberBulletin* constitue un moyen utile pour informer les membres des FC sur la portée des travaux du Comité ainsi que sur les changements systémiques découlant des résultats des griefs.

On peut s'abonner au *cyberBulletin* à partir du site Web du Comité : http://www.cfgb-cgfc.gc.ca

Activité de programme : Services internes

Résultats escomptés :

- Saines pratiques de gestion interne conformes au Cadre de responsabilisation la gestion (CRG) et reflétées dans la structure de gestion, des ressources et des résultats ainsi que dans le cadre de mesures de rendement du Comité.

Risques :

- Incapacité de combler les attentes et maintenir la crédibilité.

Principales réalisations

Pratiques saines au Comité selon deux vérifications

Le Comité veille à la mise en œuvre de pratiques de gestion saines et d'une planification rigoureuse des ressources humaines et financières. En 2007 deux vérifications externes ont accordé une cote de bon rendement dans ces domaines importants.

Rapport du Bureau de la vérificatrice générale

En 2007, le Bureau de la vérificatrice générale (BVG) a indiqué que le Comité appliquait de bonnes pratiques de gestion et de contrôle de ses dépenses des fonds publics. La vérificatrice générale a effectué des vérifications de gestion dans trois petites entités et a présenté les résultats dans le chapitre 2 du rapport intitulé Octobre 2007 - Rapport de la vérificatrice générale.

Le rapport a noté que « le Comité des griefs des Forces canadiennes exerce une bonne gestion dans tous les domaines visés par notre vérification. » Ces domaines sont l'utilisation des cartes d'achats, les pratiques de passation des marchés, les voyages des cadres supérieurs, la rémunération des cadres supérieurs, les frais d'hospitalité et certains aspects de la gestion des ressources humaines. La vérification visait la période allant du 1er avril 2004 au 30 septembre 2006. Dans l'ensemble, le BVG était satisfait des résultats et n'a émis aucune recommandation.

Vérification de la Commission de la fonction publique

En Octobre 2007, la Commission de la fonction publique (CFP) a indiqué qu'elle était globalement satisfaite de pratiques suivies par le Comité en matière de dotation, et ce à la suite d'une vérification visant la période allant du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2006.

Selon les conclusions de la vérification de la CFP, « le Comité a un cadre, des pratiques et des systèmes adéquats pour gérer ses activités de dotation. » La CFP a également conclu que tous les processus de nomination annoncés étaient conformes à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), aux autorsations en vigueur et aux lignes directrices, ainsi qu'à l'instrument de délégation signé avec la CFP.

La CFP s'est toutefois dire préoccupée par cinq processus de nomination non annoncés qu'elle a examinés, indiquant qu'ils ne se conformaient pas à la ligne directrice exigeant une justification écrite. La présidente du Comité s'est engagée à se pencher sur les questions soulevées dans la vérification.

Ronde V des évaluations du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG)

Le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) résume le mode de gestion à établir pour s'assurer que le gouvernement est bien géré.

C'est la première fois que le Portefeuille du Conseil du Trésor réalise une évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion du Comité des griefs des Forces canadiennes. Ce qui suit est une vue d'ensemble de l'évaluation :

> « Dans l'ensemble, le Comité a, de toute évidence, des pratiques de gestion saines qui reflètent l'importance et la nature de ses activités et qui améliorent l'efficacité des décideurs. En effet, pour les 19 secteurs de gestion évalués, le CGFC a reçu les cotes suivantes : une cote « fort », 15 cotes « acceptable » et 3 cotes « possibilité d'amélioration ». Le CGFC n'a reçu la cote « attention requise » pour aucun secteur de gestion. »
>
> En ce qui a trait au rendement global du CGFC, les secteurs suivants sont dignes de mention :
>
> - La gouvernance ministérielle du CGFC est excellente. Étant donné que le CGFC est un petit organisme, sa haute direction s'occupe de tous les niveaux de la structure de gouvernance ministérielle, ce qui facilite la surveillance et permet la prise de décisions éclairées dans l'unique secteur d'activité du Comité.
> - Le CGFC a reçu la cote « acceptable » dans le secteur des valeurs et de l'éthique. La haute direction s'assure que les employés disposent de recours appropriés pour faire part de leurs préoccupations à l'égard d'actes répréhensibles dans leur milieu de travail. Elle noue de manière proactive le dialogue avec les employés sur des questions d'éthique au sein de l'organisation et a planifié des séances de formation sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.
> - Le Comité a fait de l'excellent travail en ce qui concerne la planification des ressources humaines, les langues officielles et les plans d'apprentissage. Tous les employés qui occupent un poste bilingue satisfont aux exigences linguistiques de leur poste, et toutes les réunions sont tenues dans les deux langues officielles. De plus, tous les employés ont un plan d'apprentissage.
>
> En ce qui concerne les sujets cernés dans le cadre de l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion du Comité, le Portefeuille du Conseil du Trésor a établi la priorité clé suivante :
>
> - Normalisation des sites Internet 2.0 – Le CGFC devrait s'assurer que les responsabilités sont clairement définies en ce qui concerne la mise en application de cette initiative dans les délais prescrits.

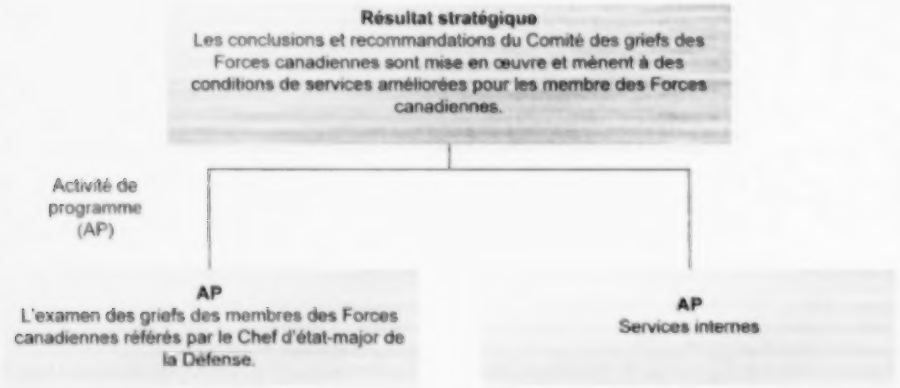
Leçons tirées

Le Comité demeure conscient qu'une planification minutieuse de ses ressources aide à assurer la qualité de son travail, sans compromis. Cette planification comprend la continuité et le renouvellement d'une main-d'œuvre spécialisée, tout en se conformant aux changements qui découlent de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Le Comité continuera également à améliorer ses pratiques de gestion à l'aide du plan détaillé du gouvernement relativement à la gestion saine, le Cadre de responsabilisation de gestion.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE

Architecture d'activité de programme



Architecture d'activité de programme (AAP)	
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense	
▪ Gestion de cas et recherche	▪ Soutien juridique ▪ Autres
Services internes	
▪ Soutien à la gouvernance et à la gestion ▪ Services de gestion des ressources ▪ Services de gestion des biens	

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.

Ressources financières :

(en '000 $)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
3 348,0 $	3 359,8 $	3 325,2 $

Ressources humaines :

Prévues		
28	29	(1)

Activité de programme : Services internes

Ressources financières :

(en '000 $)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
3 081,0 $	3 415,8 $	2 896,8 $

Ressources humaines :

Prévues		
18	13	5

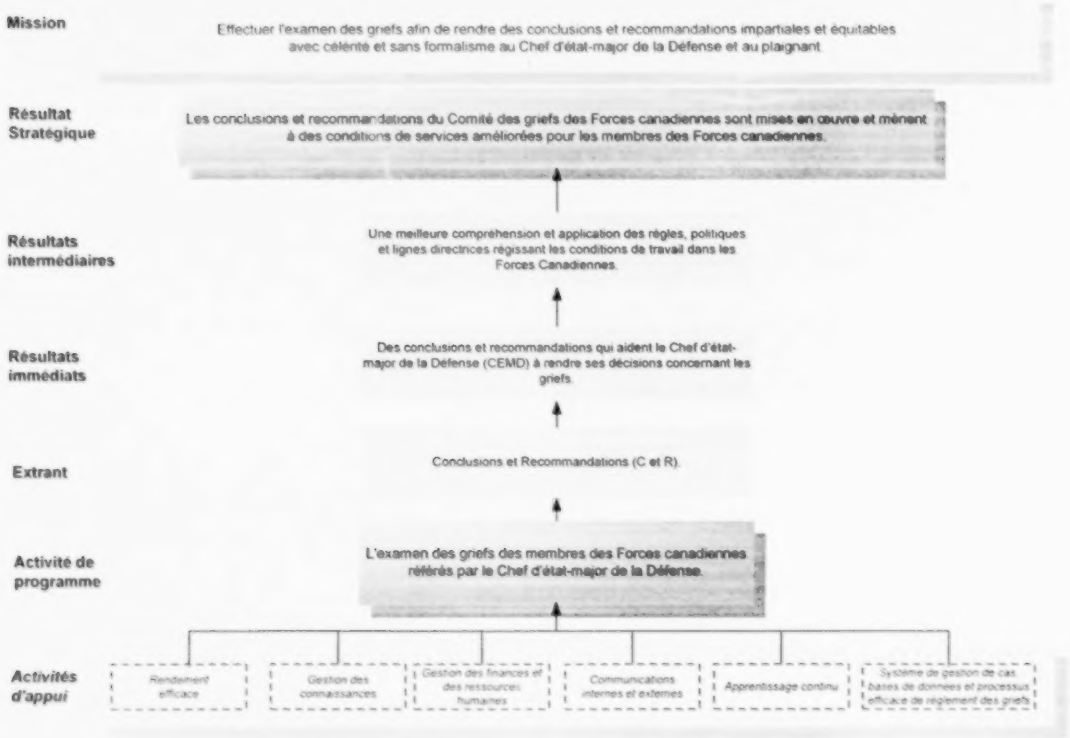
L'examen des griefs par le Comité se fait de façon objective et transparente, dans le respect de l'impartialité et de l'équité pour tous les membres des FC, sans considération de leur grade ou de leur poste. La procédure tient compte équitablement des droits du personnel militaire, et les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties impliquées. Non seulement les conclusions et les recommandations du Comité sont-elles fondées sur le droit, elles constituent aussi des précédents qui assurent une cohérence dans l'interprétation et l'application de politiques et règlements au sein des Forces canadiennes.

En tant qu'organisme doté de pouvoirs quasi-judiciaire, le Comité doit s'assurer que ses recommandations sont conformes au droit et sont applicables en vertu de sa loi habilitante et de la législation pertinente. Les membres du Comité doivent notamment connaître les décisions rendues par les tribunaux canadiens dans différents domaines qui touchent les Forces canadiennes et qui pourraient avoir un impact dans les travaux du Comité ou dans les griefs qu'il doit réviser. Le Comité doit respecter les décisions rendues par les tribunaux supérieurs concernant les griefs des membres des FC, dont la Cour fédérale de première instance. Il est de la responsabilité des membres du Comité de connaître entre autres les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (OAFC) et les politiques du Conseil du Trésor qui s'appliquent, selon la nature du grief, et qui permettent de soutenir l'analyse et d'élaborer les conclusions et les recommandations du Comité.

Résultats escomptés

L'enchaînement des résultats ou le modèle logique du Comité démontre comment chacune des composantes contribue à la mission du Comité et à l'obtention du résultat stratégique.

Modèle logique du Comité des griefs des Forces canadiennes



Résultats immédiats : Ce sont les résultats à court terme des secteurs d'activité du Comité et leurs extrants.	
Résultat Attendu Des conclusions et des recommandations utiles et compréhensibles qui aident le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) à rendre ses décisions concernant les griefs.	**Indicateur** : Le pourcentage de décision du CEMD en accord avec les recommandations du Comité. **Source** : Décision du CEMD sur les griefs. **Cible** : Le CEMD est en accord avec 80 p. cent des recommandations du CGFC.

Aperçu des décisions du CEMD

Décisions du CEMD reçues en 2007-2008

Dans les décisions du CEMD reçues en 2007-2008 relatives à 95 griefs. Le CEMD appuyait ou appuyait en partie 83 cas et a accepté les résolutions informelles sur 4 cas, représentant 91 p. 100 des cas où il a rendu des décisions.

DÉCISIONS DU CEMD REÇUES EN 2007-2008						
Conclusions et recommandations (C et R) du CGFC	Le CEMD appuie les C et R du CGFC	Le CEMD appuie en partie les C et R du CGFC	Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC	Cas retirés au niveau du CEMD	Résolutions informelles par les FC	Total
Griefs accordés	1	4	2		2	**9**
Griefs accordés en partie	2	5	3			**10**
Griefs rejetés	58	5		3		**66**
Griefs retirés *	8					**8**
Retraits causes par résolutions informelles *					2	**2**
Total	**69**	**14**	**5**	**3**	**4**	**95**

* Le CGFC formule des conclusions et recommandations pour chacun des griefs qui lui sont soumis même pour ceux qui ont été retirés ou qui font l'objet d'une résolution informelle.

Résolutions informelles et retraits

Des résolutions informelles sont intervenues après que le Comité ait communiqué ses conclusions et recommandations au CEMD en vue d'une décision finale, ce qui peut avoir entraîné la décision de recourir à une résolution informelle.

Trois cas ont été retirés par le plaignant suivant l'envoi des conclusions et recommandations du Comité, mais avant la décision du CEMD, parce qu'ils se sont eux-mêmes déclarés satisfaits des explications fournies dans les conclusions et les recommandations du Comité, malgré la recommandation de rejeter le grief.

Résultats intermédiaires : Ce sont les résultats à plus long terme qui découlent des secteurs d'activités, des extrants et des résultats immédiats, et qui révèlent les progrès accomplis vers la réalisation du résultat final.	
Résultat Attenu Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les Forces canadiennes.	**Indicateur** : Le pourcentage de recommandations systémiques qui méritent une évaluation supplémentaire.* **Source** : Examen de l'état d'avancement auprès du bureau de première responsabilité (BPR) des Forces canadiennes. **Cible** : 75 p. 100 des recommandations qui méritent une évaluation supplémentaire sont acceptées. ** Le succès de cet indicateur de rendement sera mesuré par le biais d'évaluations formelles tous les 5 ans.*
	Indicateur : Le pourcentage de décisions du Chef d'état-major de la Défense en accord avec les recommandations du Comité relatives à l'interprétation de règlements, politiques ou procédures.* **Source** : Décisions du CEMD sur les griefs. **Cible** : 80 p. 100 en accord ** Le succès de cet indicateur de rendement sera mesuré par le biais d'évaluations formelles tous les 5 ans.*

Rapport au CEMD au sujet de problèmes systémiques

Au terme de sa première année d'existence, le Comité avait réalisé que certains types de problèmes étaient récurrents. Ces récurrences sont souvent causées par des règles et des règlements qui étaient appropriés à l'environnement de travail militaire au moment de leur rédaction et qui n'ont pas encore été adaptés en fonctions des conditions de travail changeantes, sans parler de l'évolution de la société.

Nous devons garder à l'esprit que l'environnement militaire exige une stricte conformité aux règles et aux règlements. Par conséquent, l'ajustement des politiques d'emploi en fonction des changements est beaucoup plus difficile qu'il ne l'est dans le secteur privé.

Or, le mandat du Comité le place dans une position idéale pour identifier les causes systémiques. Étant centré en permanence sur les griefs, son analyse approfondie de chaque cas, ses systèmes de suivi des griefs, sa capacité d'enquêter sur tous les aspects de la cause apparent d'un grief donné et sa banque de précédents de plus en plus imposante facilitent l'identification des types de griefs qui semblent s'accumuler autour d'une pierre d'achoppement systémique.

Le Comité a donc décidé que si l'élément déclencheur des griefs récurrents semblait être des problèmes systémiques dont le CEMD n'aurait pas été informé, il serait utile de signaler ceux-ci dans les conclusions et d'ajouter des recommandations à l'effet que le CEMD se penche sur la question. Si le ministère de la Défense nationale (MDN) peut régler un problème donné, cela améliorera probablement les conditions de travail et le moral et, en bout de ligne, cela pourrait éliminer des griefs éventuels.

Par conséquent, le Comité garde toujours à l'esprit les points que l'on pourrait améliorer grâce à des changements systémiques. Le Comité a achevé de nombreuses enquêtes qui lui ont permis

d'ajouter à ses recommandations des aspects systémiques possibles que le CEMD devrait approfondir. Le Comité estime que ses recommandations systémiques sont parmi les contributions d'importance qu'il peut faire dans le but d'améliorer la qualité de la vie professionnelle au sein des FC. Bien qu'il n'ait pas toujours approuvé les recommandations, dans les nombreux cas où il l'a fait, le CEMD a demandé à l'autorité compétente du MDN ou des FC de procéder à une étude plus approfondie. Les réponses du CEMD à l'égard de ce genre de recommandations du Comité ont été généralement favorables.

Les types de problèmes récurrents pour lesquels le Comité a recommandé une enquête approfondie et font état de réponses du CEMD sont présentés ci-après.

Questions systémiques	Réponse du CEMD
Grade intermédiaire pendant la durée de l'affectation (GIDA) Lorsqu'un poste pour lequel l'effectif prévoit un titulaire de grade supérieur n'est pas rempli, un membre des FC de grade inférieur peut être nommé à ce poste par une autorité compétente pour une période définie, conformément aux exigences prévues dans les règlements et les politiques. Cependant, dans certaines situations, le chef d'état-major de la défense (CEMD) peut suspendre certaines des exigences.	Le CEMD intérimaire a suivi la la recommandation du Comité de mener un examen de la politique relative au GIDA pour déterminer si elle tient compte de l'esprit et de l'objet de la recommandation 12 du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC). Le CEMD intérimaire a également demandé au SMA (RH-Mil) de déterminer si les principes relatifs au GIDA sont toujours admis ou s'il faudrait les modifier et si la politique et les processus connexes sont communiqués clairement.
Indemnité de personnel naviguant (IPERN) Sous réserve de toute limite imposée par le ministre, un officier de la Force régulière a droit, s'il est pilote et occupe un poste de vol désigé par le Ministre, à une indemnité de personnel naviguant au taux mensuel prescrit.	Le CEMD a accepté la recommandation selon laquelle il faudrait examiner le règlement connexe sur l'exposition permanente appréciable ou sporadique aux conditions environnementales rattachées aux opérations de vol pour établir des critères précis relatifs aux opérations de vol effectuées plutôt qu'à la technicité organisationnelle qui se rattache à un certain poste. Le CEMD a reconnu que ceci a soulevé des questions qui méritent un examen approfondi. Ainsi, il a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) d'étudier la recommandation du Comité et de déterminer si le règlement relatif aux FC doit être modifié.
Congé annuel – Politique raltive à la réserve Le 25 mars 2004, le CANFORGEN 046/04 a annoncé des modifications relatives à l'application du congé annuel. Dans la politique, on indiquait qu'à partir du 1er avril 2004, on tiendrait compte des années de service dans la Force de réserve dans le calcul pour accorder le congé annuel aux membres transférés dans la Force régulière. Toutefois, cette modification n'apporte aucun changement à l'exigence selon laquelle il faut compter 28 années de service dans la Force régulière pour avoir droit à 30 jours de congé annuel.	Se fondant sur la décision du Comité selon laquelle tous les membres qui possèdent 28 ans de service dans la Force régulière, combinées ou non, méritent la même reconnaissance de leur dévouement, le CEMD a approuvé la recommandation du Comité de réviser la politique sur les congés. **Mise à jour** : Le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux a informé le CEMD que l'harmonisation des conditions d'admissibilité aux congés annuels pour les membres de la Force régulière et de la Force de réserve sera ajoutée à la liste des politiques à examiner en 2008.

Questions systémiques	Réponse du CEMD
Centre d'instruction d'été des cadets (CIEC) Le plaignant a contesté la pratique d'offrir des affectations temporaires aux membres du Centre d'instruction des cadets (CIC) alors que les membres de la Force régulière et de la Première réserve (P rés) travaillaient dans les CIEC en service temporaire (ST), alléguant que cette pratique était discriminatoire. Le Comité a recommandé au CEMD de modifier l'instruction en vigueur, laquelle exige d'affecter temporairement les membres du CIC à des fonctions de CIEC pendant que les membres d'autres éléments sont en ST.	Le CEMD a demandé au Vice-chef de l'état-major de la Défense (VCEMD) d'étudier la question relative au traitement inéquitable des réservistes employés dans les CIEC. Il a également demandé de déterminer s'il était nécessaire d'accorder aux officiers du CIC employés dans les CIEC, un traitement différent des autres membres du personnel, et s'il était possible d'harmoniser les indemnités.
Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes (LPRFC) **Mise à jour :** Les préoccupations et les problèmes soulevés par les membres de la Force de réserve relatifs au choix de considérer les périodes de service antérieur, le droit à pension, le régime de retraite à l'intention des réservistes et l'allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve ont été abordés dans le cadre de l'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*, qui a été modifiée récemment.	Conformément aux recommandations du Comité, le CEMD a demandé que les requêtes des plaignants soient présentées aux responsables du Projet d'examen de la LPRFC.
Programme des Forces canadiennes sur le contrôle des drogues La plaignante a contesté sa libération des Forces canadiennes par décision administrative à la suite de sa demande d'aide dans le cadre du Programme des Forces canadiennes sur le contrôle des drogues, prévu au chapitre 20 des Ordonnances et règlements royaux (ORR) et au numéro 19-21 des Ordonnances administratives des Forces canadiennes (OAFC). La plaignante conteste le caractère approprié de la libération. Le Comité a recommandé qu'on s'assure que les efforts visant à obtenir de l'aide ne soient pas entravés comme ils l'ont été dans ce cas (il semble que la demande d'aide présentée par la plaignante à donné lieu à une enquête secrète à son sujet). La volonté des membres des FC à demander à recevoir de l'aide et l'efficacité des programmes financés par les FC dépendent de la confiance des membres en la sincérité de l'organisation qui offre l'aide.	Le CEMD a convenu que la libération n'était pas justifiée et a offert à la plaignante de la réenrôler à condition qu'elle suive des séances de counseling et qu'elle se soumette à une période de probation. Le CEMD a également chargé le VCEMD d'examiner la recommandation du Comité et de lui présenter un rapport en temps opportun.
Temps indemnisé pour examen médical obligatoire Le plaignant a contesté la décision de lui refuser une indemnité financière pour le temps pris à subir son examen médical militaire. On avait signifié au plaignant, membre du Cadre des instructeurs de cadets (CIC), qu'il devait subir l'examen médical périodique exigé des officiers de plus de 40 ans, mais qu'il n'aurait pas droit à la solde ni au	Le CEMD a demandé au VCEMD de modifier la pratique à la lumière de cette décision.

Questions systémiques	Réponse du CEMD
remboursement des dépenses pendant la période allouée pour l'examen médical. Le Comité a donc conclu que les membres du CIC devraient être indemnisés pour le temps pris à subir des examens médicaux et recommandé que les FC modifient leur pratique en conséquence. Le Comité recommande que les FC modifient leur pratique afin d'indemniser les membres du CIC pour le temps passé à subir des examens médicaux.	
Personnes à charge - Définition Le Comité a formulé des conclusions et des recommandations sur cette question et a souligné que les différentes définitions de personne à charge figurant dans le manuel des politiques du Programme de réinstallation intégré des Forces canadiennes (PRIFC) et les Directives sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes (DRAS) sont source de confusion pour les membres des FC et les administrateurs des politiques. Le Comité a recommandé que le CEMD dirige un examen des définitions de personne à charge en ce qui a trait à la réinstallation du personnel des FC et de leur famille afin de les préciser et de les harmoniser.	Le présent grief a amené le CEMD à demander au Chef du personnel militaire d'insérer la présente conclusion sur la définition de personne à charge dans l'examen de la politique sur le PRIFC, même si l'article 9 de la DRAS 207 fait actuellement l'objet d'un examen, parce que les différentes définitions qu'on trouve dans le guide des politiques PRIFC et dans la DRAS ont été source de confusion. Par conséquent, le CEMD a approuvé la recommandation du Comité au sujet de l'examen de l'actuelle définition de « personne à charge ».
Politiques relatives au code vestimentaire et aux cheveux Un commandant a outrepassé son autorité lorsqu'il a demandé à la plaignante de changer la couleur de ses mèches et de cacher ses cheveux sous son « bonnet en peau d'ours noir ». Le comité a recommandé qu'on détermine si la politique générale actuellement en place est suffisante ou s'il est nécessaire de la modifier ou d'y apporter des précisions relatives à certaines cérémonies, ou d'élaborer une politique qui s'applique précisément à la coiffure des membres qui portent le bonnet en peau d'ours noir qui est de mise durant certaines cérémonies.	Le CEMD est d'accord avec la recommandation du Comité selon laquelle il conviendrait de mener un examen visant à déterminer si une politique sur cette question serait appropriée.
Catégorie de prime de rendement Bon nombre de griefs ont porté sur la question des modifications salariales appliquées lors du transfert d'un plaignant de la Réserve à la Force régulière. Le Comité a recommandé au CEMD de prendre des mesures afin d'achever rapidement l'examen de la structure salariale des FC ainsi que des règlements portant sur les droits acquis et le service antérieur, en plus d'apporter des modifications à l'article 204.21135 et à l'article 204.21535 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes.	Le CEMD a pris note de la recommandation du Comité et a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) d'entamer un examen de ces questions. Le CEMD a appris que l'examen est mené par le Directeur – Politique et développement (Solde) (DPDS). Il estime donc qu'on répond à la recommandation.

Questions systémiques	Réponse du CEMD
Aide au déplacement en congé (ADC) Conformément au règlement, cet avantage social consiste en une aide financière offerte aux membres, une fois par année de congé, s'il y a lieu, pour leur permettre de visiter des membres de leur famille ou leurs plus proches parents.	Le CEMD n'accepte ni la recommandation du Comité concernant la modification de la DRAS 205.45 de manière à élargir l'indemnité différentielle de vie chère (IVC) à tous les réservistes qui servent à temps plein dans une zone IVCR, ni la recommandation d'envisager immédiatement un examen et une révision de la DRAS 205.45. Cependant, il a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) d'examiner les observations du plaignant et de déterminer s'il était nécessaire de modifier l'article en question. Il lui a également demandé de réviser les politiques qui limitent l'ITC pour s'assurer qu'elles soient conformes à l'intention de l'article 209.50 des DRAS.
Payé en trop Les règlements et les politiques confirment le droit et l'obligation de l'État de recouvrer le trop-payé en salaires et indemnités versé aux membres des FC. Dans ce cas, le trop-payé constitue une dette envers les FC étant donné que le plaignant a reçu des sommes auxquelles il n'avait pas droit.	Le CEMD était d'accord avec la recommandation du Comité concernant l'adoption d'une démarche uniforme de recouvrement des trop-payés. À cet égard, les FC étudient actuellement la possibilité de modifier la *Loi sur la Défense nationale* et la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* en vue d'adopter une approche uniforme et globale relative au recouvrement des trop-payés, notamment un système qui accorderait un délai raisonnable pour le recouvrement des trop-payés afin de réduire au minimum les difficultés financières qu'ils pourraient entraîner pour les familles.
Indemnité différentielle de vie chère (IDVC) L'IDVC a été établie pour stabiliser le coût de la vie des militaires et de leur famille lorsqu'une affectation oblige un militaire à aller s'établir dans un lieu de service au Canada où le coût de la vie est élevé. Les lieux de service où le coût de la vie est supérieur à la moyenne ont été désignés secteurs de vie chère (SVC). Les conditions d'admissibilité à l'IDVC sont fixées par l'article 205.45 des ORFC. Le Quartier général de la défense nationale (QGDN) a publié plusieurs messages CANFORGEN décrivant l'IDVC; ces messages contenaient des erreurs et des omissions. Le 23 janvier 2001, à la suite de la modification du règlement effectué le 9 janvier 2000, le QGDN a publié un message CANFORGEN pour décrire les éléments de fonds du règlement qui sont entrés en vigueur le 2 avril 2000. Le Comité a recommandé qu'on envisage l'harmonisation des indemnités des membres de la Force de réserve travaillant à temps plein et des membres de la Force régulière dans le cadre de l'examen de la politique sur l'IDVC figurant à l'article 205.45 des ORFC.	Le CEMD a entériné la recommandation du Comité visant l'examen de la politique sur l'IDVC énoncée à l'article 205.45 des ORFC et de la possibilité d'harmoniser les indemnités versées aux membres de la Force de réserve qui travaillent à temps plein et aux membres de la Force régulière. Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CMP]) d'examiner cette recommandation et de lui présenter un rapport en temps opportun. **Mise à jour** le CANFORGEN 175/07, publié en novembre 2007, annonçait notamment les changements concernant les IDVC pour les membres de la Force de réserve. Les réservistes suivants ont droit à l'IDVC : - Les membres de la Force de réserve autorisés à déménager leurs meubles et effets personnels aux frais de l'État pour une période de service de classe B ou C demandée à l'échelon national; - Les réservistes qui trouvent un autre emploi dans la réserve dans un délai de 90 jours (au lieu de un an) dans la même région.

Questions systémiques	Réponse du CEMD
Indemnité pour mutation (IM) Un membre des FC qui a un engagement pour la carrière a droit à une indemnité d'affectation lorsqu'il est muté d'un lieu de travail à un autre dans des circonstances qui lui permettent ou lui auraient permis de déménager, aux frais de l'État, les personnes à sa charge. Le Comité a recommandé qu'une étude soit menée sur les conditions de travail des réservistes, surtout en ce qui a trait à ceux qui ont l'occasion de travailler à temps plein durant une période prolongée. Dans un autre cas, le Comité a recommandé qu'on donne droit à l'IM aux membres qui ont été en service de classe B et qui passent à la Force régulière lorsque ce transfert est bénéfique aux FC.	Le CEMD a entériné les conclusions et les recommandations du Comité, y compris celle visant la réalisation d'une étude sur les conditions de travail des réservistes, particulièrement lorsqu'ils ont l'occasion de travailler à temps plein pour une période prolongée. Cette étude comprendra une comparaison entre les conditions de travail des membres de la Force de réserve et celles de la Force régulière. Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) d'examiner ces conditions et de préparer des recommandations.
Équité procédurale Le principe de l'équité procédurale est essentiel dans le cadre de tout processus qui pourrait influer sur les droits et les intérêts d'un particulier. Conformément à ce principe, un membres des FC a le droit d'être entendu, c'est-à-dire, de savoir ce qui lui est reproché et d'avoir une occasion de répondre aux allégations et de présenter des preuves et des arguments. Le principe de la communication qui régit la divulgation de renseignements donne à un particulier le droit de savoir ce qui a été dit à son sujet en temps opportun. Finalement, le principe de l'équité procédurale renferme le droit à un processus et à une décision impartiaux. Le Comité a présenté des recommandations systémiques concernant la modification de la politique relatives aux enquêtes sur le harcèlement afin d'exiger des motifs pour les décisions; la reconnaissance du fait qu'une personne ne doit pas être chargée à la fois d'enquêter et de donner des conseils sur le harcèlement; la prise de mesures visant à communiquer clairement les politiques qui donnent aux membres de la Force de réserve le droit de quitter les FC et l'examen des procédures qui régissent le Comité d'évaluation des progrès (CEP).	Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) de s'assurer que ces procédures soient révisées de manière à les rendre conformes aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale, et de lui présenter un rapport en temps opportun.
Qualité des renseignements fournis Le Comité a présenté des recommandations systémiques en ce qui a trait aux renseignements fournis aux membres des FC sur les sujets suivants : indemnité de mutation, incitation à la vente rapide et libération restreinte. Le Comité a recommandé que l'on améliore la qualité des renseignements financiers fournis aux membres; que l'on prenne des mesures pour faire en sorte que les personnes qui sont réenrôlés (ou	Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) de faire part des recommandation du Comité au Directeur général – Rémunération et avantages sociaux pour qu'elles puissent être prises en compte au moment de l'évaluation du rendement et de la gestion du programme des services de réinstallation. Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CMP]) de tenir compte

Questions systémiques	Réponse du CEMD
qui sont transférées) à titre de candidat spécialisé comprennent ses politiques de libération restreinte.	des recommandations du Comité sur la libération restreinte et l'indemnité de mutation et de lui présenter un rapport d'analyse en temps opportun.
Retrait des fonctions militaires Le Comité a conclu que les réservistes en service de classe A, lorsqu'ils sont enrôlés, devraient pouvoir s'attendre à ce que les Forces canadiennes respectent, à tout le moins, la durée minimale de service exigée. Le Comité a donc recommandé que le règlement relatif au retrait des fonctions militaires soit réexaminé.	Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) de réexaminer le règlement sur le retrait des fonctions militaires en ce qui a trait aux réservistes en service de classe A.
Indemnité de déménagement Les déménagements des membres des FC sont régis par le Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC), qui représente la politique approuvée du Conseil du Trésor concernant le déménagement des personnes à charge, des articles de ménage et effets personnels (AM et EP) des membres des FC. Le PRIFC offre des options au membre des FC à l'intérieur d'un cadre stratégique, pour lui permettre de choisir des indemnités de déménagement, afin de faciliter les déménagements d'une résidence à l'autre et d'assurer le remboursement juste et équitable des frais de réinstallation nécessaires.	
Indemnité de déménagement – frais d'inspection (FI) Le Comité a recommandé que la section de la qualité de la vie entreprenne une étude pour déterminer si les programmes provinciaux de garantie des maisons offraient vraiment des avantages équivalents à ceux d'une inspection professionnelle des bâtiments pour les maisons neuves ainsi que les maisons plus anciennes, et que, sous réserve des conclusions de l'étude, il soit envisagé de modifier l'article 209.96(6) des ORFC.	Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) de déterminer s'il convient de modifier les politiques et les règlements en place au sein des FC.
Indemnité de déménagement – Voyage de recherche de logement (VRL) Le Comité a conclu qu'il est incohérent de prévoir, à même la composante de base, un remboursement jusqu'à concurrence du montant maximal lorsqu'une gardienne est engagée pendant un voyage de recherche de logement (VRL), et de ne rien payer de la même source lorsque les mêmes enfants accompagnent les parents au cours du VRL. Le Comité a recommandé que l'on envisage de prendre certaines mesures réparatrices.	Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) d'examiner cette incohérence identifiée par le Comité, d'explorer la faisabilité d'une modification et de lui faire rapport en temps et lieu.
Indemnité de déménagement – Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI) – enveloppe sur mesure Le Comité a recommandé que, dans le cadre des discussions avec le Conseil du Trésor relatives au PPRI, l'on tienne compte de la question de la distance du déménagement pour ce qui est de l'enveloppe sur mesure.	Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) examine la recommandation du Comité et qu'il lui fasse rapport en temps et lieu.

Questions systémiques	Réponse du CEMD
Indemnité de déménagement – Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI) – Indemnités imposables Le Comité a recommandé au CEMD d'examiner l'incidence de toute réduction directe et indirecte de l'ensemble du fonds d'indemnisation au moment de l'évaluation finale du PPRI.	Les indemnités reçues aux fins du nettoyage professionnel et de l'inspection d'un logement sont imposables, contrairement aux renseignements figurant dans le dépliant sur le PPRI. Le CEMD était d'accord avec les conclusions et les recommandations du Comité, sauf pour ce qui est de la recommandation visant l'évaluation de l'incidence d'une réduction directe ou indirecte de l'indemnité de mutation dans le cadre de l'évaluation finale du PPRI. Néanmoins, le CEMD devait faire part de cette recommandation au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CMP]) pour que des mesures soient prises.
Indemnité de déménagement – Véhicule privé (VP) Le plaignant a affirmé qu'il a choisi l'installation de remisage après avoir consulté les experts du quartier général de la défense nationale avant sa mutation. Il a indiqué avoir choisi le service le moins coûteux, épargnant ainsi au ministère de la Défense nationale une somme considérable. Le Comité a conclu que les renseignements fournis au plaignant étaient insuffisants et qu'il ne devrait pas avoir à en subir les conséquences.	Le CEMD a manifesté son accord, adoptant le raisonnement du Comité en ce qui a trait à son pouvoir d'autoriser l'indemnisation. Il a également approuvé la recommandation voulant que le directeur – rémunération et avantages sociaux modifie l'article 209.47 des ORFC de manière à préciser les dépenses qui peuvent être remboursées pour ce qui est de la préparation au remisage d'un véhicule aux frais de l'État.
Indemnité de déménagement – Frais de garde des animaux de compagnie Le Comité a recommandé que le CEMD entame un examen des politiques et des règlements des FC relatifs aux frais de garde des animaux de compagnie des membres sans personnes à charge qui sont en affectation temporaire. Cet examen viserait à permettre le remboursement des frais raisonnables de garde d'animaux de compagnie.	Le CEMD a ordonné l'examen des politiques et des règlements des FC en vue de permettre le remboursement des frais raisonnables de garde d'animaux. Il a également demandé au SMA (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) de tenir compte des recommandations et de lui faire rapport en temps opportun.
Indemnité de déménagement – Transfert et enrôlement Le CEMD a entériné la conclusion du Comité selon laquelle un membre des FC demeure enrôlé lorsqu'il passe de la Force de réserve à la Force régulière. Ainsi, il a droit de faire expédier ses meubles et effets personnels au lieu de son enrôlement et non au lieu où il a été transféré et ensuite libéré.	En ce qui a trait à la recommandation du Comité selon laquelle les procédures et les documents administratifs devraient être modifiés pour établir une distinction précise entre le transfert et l'enrôlement, le CEMD a indiqué qu'il a déjà présenté une demande à cet égard dans le cadre d'un grief semblable et qu'on lui a alors dit qu'un examen était en cours.
Réinstallation des personnes à charge Après s'être vu refuser une affectation à Terre-Neuve, en 1996, le plaignant a demandé, quelques mois plus tard, que les personnes à sa charge ainsi que ses meubles et effets (M&E) soient déménagés à Terre-Neuve. Les FC ont accepté cette deuxième demande et ont prié le plaignant de choisir de déménager à un DP pour que cela soit possible. Le	Le CEMD est d'accord avec la recommandation du Comité d'accueillir le grief, mais pour des raisons différentes. Il a jugé que des renseignements exacts avaient été fournis, mais que la décision des dirigeants des FC d'accorder le DP 11 ans avant la retraite était déraisonnable. CEMD a annulé la décision et jugé que les FCJ/FJ étaient payables et

Questions systémiques	Réponse du CEMD
plaignant a vendu sa maison d'Ottawa et il a demandé le remboursement des frais de courtage immobilier et les frais juridiques (FCI/FJ) qu'il a engagés pour la vente de sa maison. Les FC ont refusé sa demande alléguant que le plaignant ne pouvait recevoir les indemnités reliées à la vente de sa résidence à Ottawa puisqu'il avait choisi de déménager à un domicile projeté (DP) Le Comité a recommandé que l'on fasse droit au grief et que l'on annule le choix fait par le plaignant de déménager rapidement à un DP, étant donné que les conditions n'ont pas été respectées, qu'on lui a donné des renseignements erronés et qu'il ne comprenait pas l'incidence de son choix. Le plaignant devrait pouvoir rembourser à l'État les frais relatifs au déménagement à un DP et demander qu'on examine la possibilité de lui rembourser les frais relatifs aux déménagements subséquents (+ FCI/FJ). le Comité recommande que, dans les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) sur la réinstallation, qui doit bientôt paraître, les autorités envisagent de permettre la réinstallation des personnes à charge pour motifs de compassion même si le membre des FC concerné n'est pas muté à l'endroit en question.	que les déménagements ultérieurs pourraient être pris en considération. Le CEMD était d'accord avec la recommandation suivante du Comité : comme il n'existe aucune disposition sur la réinstallation des personnes à charge d'un militaire sans que celui-ci soit d'abord muté, la DOAD qui doit paraître sur la réinstallation devrait prévoir que, lorsqu'une mutation est impossible, la réinstallation des personnes à charge pour des motifs de compassion sera autorisée, même si le militaire concerné n'est pas muté. Le CEMD a demandé au SMA (RH Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) d'examiner ces C et R du Comité et de lui faire rapport de son analyse en temps opportun.
Évaluation de la situation Dans une affaire de harcèlement, le Comité a souligné qu'il n'existe aucun rapport écrit sur l'évaluation de la situation (ES) et qu'il était donc impossible de prendre connaissance des facteurs dont l'officier responsable a tenu compte pour décider que les actes qui auraient été commis ne sont pas visés par la définition de harcèlement. Le Comité a recommandé que l'article 4.3 (Évaluation de la situation) des *Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement*, mentionné à l'article 5012-0 des ORFC, soit modifié de manière à exiger que les ES soient préparées à l'écrit, communiquées à toutes les parties et conservées au dossier.	Le CEMD est d'accord avec la recommandation du Comité selon laquelle, pour respecter le principe de l'équité procédurale, on devrait modifier les *Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement* mentionnées à l'article 5012-0 des ORFC de manière à exiger qu'à l'avenir, les ES soient préparées par écrit et conservées au dossier. La recommandation a été transmise au chef du personnel militaire (CPM) et au sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civiles), aux fins d'examen.
Gamme des soins (FC) – Uniformité Bien que les FC aient une politique sur les traitements relatifs à la fécondation in vitro (FIV), le financement accordé à cet égard est limité. Par conséquent, elles ont refusé le financement au plaignant, notamment parce qu'il demandait la FIV pour sa femme, qui n'était pas membre des FC. Le mandat de ces dernières ne s'applique pas aux soins médicaux destinés à des personnes n'en étant pas membres.	Le CEMD a entériné la recommandation du Comité et a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) de tenir compte des recommandations du Comité dans le cadre de son examen de la question relative au personnel et de lui faire rapport en temps opportun. La Cour fédérale a rendu une décision sur ce sujet en octobre 2007 (contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne

Questions systémiques	Réponse du CEMD
Les restrictions de la politique sur la FIV peuvent paraître discriminatoires pour des motifs fondés sur le sexe et l'incapacité physique et peut-être aussi sur la province de résidence, mais elles sont justifiables. Le refus d'accorder le financement va dans le sens de la politique appliquée par tous les gouvernements au Canada qui pourraient financer cette procédure. En outre, la FIV et l'injection intracytoplasmique d'un spermatozoïde (IICS) s'accompagnent de risques expliquant le manque de fonds à ce stade-ci. Les FC suivent déjà l'évolution de ces nouvelles techniques de reproduction en vue d'améliorer le sort de leurs membres. Toutefois, le Comité souligne que, comme les personnes à charge misent sur leur province de résidence pour couvrir leurs soins médicaux, la politique sur les soins fournis aux personnes à charge risque d'entraîner des différences entre les traitements offerts aux familles des membres des FC. Le Comité recommande de rejeter le grief, tout en affirmant que les FC ont avantage à continuer de suivre l'évolution des techniques de reproduction. Il recommande en outre d'examiner la couverture offerte aux familles des militaires, notamment afin de s'assurer qu'elle est uniforme dans tout le pays.	[TCDP]). La Cour fédérale a annulé la décision du TCDP et lui a renvoyé l'affaire. En février 2008, en vertu de l'alinéa 53(2)*a*) de la *Loi canadienne des droits de la personne*, le TCDP a ordonné aux Forces canadiennes de prendre des mesures, en consultation avec la Commission relativement à leurs objectifs généraux, afin de modifier leur politique de manière à ce que, tant que les Forces canadiennes continueront de financer la fécondation *in vitro* (IIV) de ses membres, les membres masculins recevront des fonds pour injection intracytoplasmique d'un spermatozoïde effectuée dans le cadre de leur traitement de fertilité.
Gamme de soins (FC) Le Comité de révision de la Gamme des soins garantis par les Forces canadiennes (GSGFC) a déterminé la gamme des soins qui doivent être inclus dans la GSGFC. Les cinq principes qui fondent l'inclusion des soins dans la GSGFC ne constituent que des lignes directrices et qu'ils ne doivent pas être interprétés comme une énumération de droits. Le Comité a conclu qu'effectivement, les principes qui fondent l'inclusion des soins dans la GSGFC sont une série de lignes directrices et qu'ils ne constituent pas une énumération de droits. Il a conclu également que le plaignant n'avait pas satisfait aux critères des circonstances exceptionnelles qui ont été énoncés par le Comité de révision de la GSGFC. Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief sur le fondement de la politique actuelle des FC, qui ne permet pas le remboursement du coût de l'intervention en cause, et qui correspond à la politique appliquée par la majorité des régimes provinciaux de soins de santé et le Régime de soins de santé de la fonction publique. Le Comité a recommandé que la politique des FC sur cette question soit soumise à l'examen du Comité de révision de la GSGFC pour déterminer si les cas où un militaire a été privé de la garde et de la	Le CEMD appuie les conclusions du Comité ainsi que ses recommandations. Il a rejeté le grief sur le fondement de la politique actuelle, qui ne permet pas le remboursement du coût de l'intervention, et qui correspond à la politique adoptée par la majorité des régimes provinciaux de soins de santé et le Régime de soins de santé de la fonction publique. CEMD s'est dit convaincu que les circonstances n'étaient pas exceptionnelles et qu'elles ne lui permettaient pas d'exercer son pouvoir discrétionnaire. Le CEMD entend transmettre les recommandations du Comité aux autorités concernées pour examen.

Questions systémiques	Réponse du CEMD
compagnie d'un enfant par suite d'un divorce ou d'une rupture peuvent être considérés comme constituant des circonstances exceptionnelles. Le Comité a recommandé également une analyse des documents de politique du Quartier général de la Défense nationale (QGDN) pour examiner la possibilité de supprimer l'ambiguïté qui découle de la phrase « ont droit à des soins et des services de santé d'une qualité comparable aux soins fournis aux Canadiens dans le cadre de leur régime provincial de soins de santé ». Le Comité a recommandé que la politique énonce expressément que les exclusions spécifiques s'appliquent partout au Canada, peu importe les services de santé qui peuvent être assurés par les régimes provinciaux de soins de santé.	
Indemnité de service spécialisé à bord d'un sous-marin (ISSS) L'indemnité de service spécialisé à bord d'un sous-marin (ISSS), une allocation mensuelle distincte, est versée aux sous-mariniers qui ont le niveau de qualifications requis par le CEMD et qui servent à bord de sous-marins. La réglementation applicable permet aussi le versement de l'allocation aux militaires dans certains contextes de formation ainsi qu'aux sous-mariniers qualifiés basés à terre, mais seulement pour un nombre précis de postes désignés actuellement limité à 75 par le Conseil du Trésor. Le Comité a formulé des conclusions et recommandations dans le cadre de neuf griefs distincts, tous concernant le droit à l'ISSS. Malheureusement, à cause des critères réglementaires catégoriques, le Comité n'a pu recommander au CEMD d'accorder l'ISSS pour aucun de ces plaignants. Cependant, le Comité est très conscient de l'injustice inhérente au système actuel et de l'effet négatif qu'il a forcément sur le moral des militaires touchés.	Le CEMD a reconnu que le plafond actuel empêche de désigner d'autres postes qui le mériteraient bien. Il a indiqué qu'il n'était pas près à augmenter le plafond sans plan précis à cet égard. Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CPM]) et au chef d'état-major de la Force maritime (CEMFM) de tenir compte de la recommandation du Comité visant l'accélération de l'examen de l'ISSS. **Mise à jour :** le CEMD a indiqué qu'un examen est en cours.
Frais de voyage – Création d'un formulaire de demande d'indemnité de transport Étant donné la confusion relative à l'indemnité de transport (IT) et à l'indemnité d'aide au transport quotidien, le Comité a recommandé de créer un formulaire pour les demandes de remboursement ayant trait à l'aide au transport. Cette mesure éviterait la confusion chez les membres chargés de gérer les deux demandes et chez les réservistes qui ont droit à l'indemnité.	Le CEMD a demandé au SMA (RH-Mil) (maintenant Chef du personnel militaire [CMP]) qu'on crée un formulaire de demande d'IT.

Résumés de dossiers - On trouvera un résumé d'autres décisions rendues par le CEMD en 2007-2008 sur le site Web du Comité à www.cfgb-cgfc.gc.ca .

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Lien de l'organisation avec les résultats du gouvernement du Canada

Harmonisation de l'activité de programme et de résultats stratégiques de l'organisation avec les résultats du gouvernement du Canada : Organismes fédéraux contribuant à tous les résultats du gouvernement du Canada – Affaires gouvernementales.

(en '000$)

Résultat stratégique : Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

	Dépenses réelles de 2007-2008			Harmonisation avec le secteur de résultat du gouvernement du Canada
	Budgétaires	Non budgétaires	Total	
Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	3 325,2	–	3 325,2	Affaires gouvernementales
Activité de programme : Services internes	2 896,8	–	2 896,8	Affaires gouvernementales

Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

(en '000$)	2005-2006 Dépenses réelles	2006-2007 Dépenses réelles	2007-2008 Budget principal	2007-2008 Dépenses prévues	2007-2008 Total des autorisations	2007-2008 Dépenses réelles
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	3 370,1	2 967,1	3 348,0	3 348,0	3 359,8	3 325,2
Services internes	2 818,4	2 884,9	3 081,0	3 081,0	3 415,8	2 896,8
Total	**6 188,5**	**5 852,0**	**6 429,0**	**6 429,0**	**6 775,6**	**6 222,0**
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	276,8	255,9	259,0	259,0	259,0	295,0
Total des dépenses ministérielles	**6 465,3**	**6 107,9**	**6 688,0**	**6 688,0**	**7 034,6**	**6 517,0**
Équivalents temps plein*	43,0	40,0	46,0	46,0	46,0	42,0

* Inclut les membres nommés par le gouverneur en conseil

Les autorisations totales pour 2007-2008 représentent une augmentation de 346,6 $ par rapport au total du Budget principal des dépenses pour 2007-2008 de 6 429,0 $. Cet écart correspond aux fonds reçus dans le cadre des Budgets supplémentaires des dépenses pour le report du budget de fonctionnement de 2006-2007 et pour financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives.

Tableau 2: Postes votés et législatifs

(en '000$)		2007-2008			
Poste voté ou législatif	Comité des griefs des Forces canadiennes	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
15	Dépenses de fonctionnement	5 830,0	5 830,0	6 158,5	5 604,9
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	599,0	599,0	617,1	617,1
	Total	**6 429,0**	**6 429,0**	**6 775,6**	**6 222,0**

Les dépenses réelles étaient inférieures au total des autorisations en raison de la non-utilisation de fonds généreux de fonctionnement à reporter à 2008-2009 et aux coûts salariaux inférieurs aux coûts anticipés dû aux délais à doter des postes.

Tableau 3: Réponses aux Comités parlementaires et aux vérifications externes

Réponse à la vérificatrice générale
La vérificatrice générale a effectué des vérifications de gestion dans trois petites entités et a présenté les résultats dans le chapitre 2 du rapport intitulé – 2007 octobre — Rapport de la vérificatrice générale du Canada. Aucune recommandation n'a été reçue. Pour plus de renseignements, visitez le site web suivant : http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/aud_ch_oag_2007_2_f_23826.html
Vérifications externes
Vérification du Comité des griefs des Forces canadiennes – Rapport de la Commission de la fonction publique du Canada – Octobre 2007. Pour plus de renseignements, visitez le site web suivant : http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/rprt/2007/cfgb-cgfc/index-fra.htm

Tableau 4: Politiques concernant les voyages

Comparaison avec les autorisations spéciales de voyer du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)
Le Comité des griefs des Forces canadiennes se conforme aux autorisations spéciales de voyager du SCT.
Comparaison avec la Directive sur les voyages et les taux et indemnités de voyage du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)
Le Comité des griefs des Forces canadiennes se conforme à la Directive sur les voyages et les taux et indemnités de voyage du SCT.

Tableau 5: États financiers du Comité des griefs des Forces canadiennes

Les états financiers sont préparés conformément aux principes comptables de la comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du RMR sont préparés selon la comptabilité de caisse modifiée et les états financiers rapprochant ces deux méthodes comptables. La Note 3 à la page 38 des états financiers rapproche ces deux méthodes comptables.

Comité des griefs des Forces canadiennes
Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice clos le 31 mars 2008 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction du Comité des griefs des Forces canadiennes. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du Comité des griefs des Forces canadiennes. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* du Comité des griefs des Forces canadiennes concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manières à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout le Comité des griefs des Forces canadiennes.

Les états financiers du Comité des griefs des Forces canadiennes n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

James Price, Président intérimaire

Anne Sinclair, Agent financier supérieur

Ottawa

21 juillet, 2008

Comité des griefs des Forces canadiennes
État des résultats (non vérifié)
pour l'exercice clos le 31 mars
(en dollars)

Charges d'exploitation	**2008**	**2007**
Personnel (note 5)	4 539 875	4 063 355
Location de bureau et d'équipement	608 922	589 517
Autre services professionnel	436 793	673 143
Services informatique	286 268	149 254
Services de comptabilité et juridiques	149 478	141 934
Voyage et réinstallation	137 165	73 075
Services de télécommunication	87 985	84 801
Services de formation	57 481	79 951
Provision pour réclamation	50 000	-
Matériels informatique et équipement de bureau	42 292	153 437
Fournitures et approvisionnements	22 204	35 251
Amortissement des immobilisations corporelles (note 4)	21 935	18 440
Services de communication	17 480	21 738
Réparation et entretien	16 928	40 927
Affranchissement	8 299	6 741
Services de protection	3 975	5 903
Publication	2 291	7 249
Intérêts	916	71
Total des charges	6 490 287	6 144 787
Revenus		
Revenus divers	5	15
Coût nets des opérations	**6 490 282**	**6 144 772**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Comité des griefs des Forces canadiennes
État de la situation financière (non vérifié)
Au 31 mars
(en dollars)

		2008	2007
Actif			
	Actif Financier		
	Compte débiteurs et avances (note 6)	44 093	51 345
	Actif non financier		
	Immobilisations corporelles (note 4)	23 027	31 423
Total		**67 120**	**82 768**
Passif			
	Passif		
	Créditeurs et frais courus (note 7)	402 706	485 035
	Provision pour congés annuels	103 803	166 089
	Provision pour passif éventuel (note 8)	50 000	-
	Indemnités de départ pour employés (note 5)	692 421	691 042
Total du passif		1 248 930	1 342 166
Équité du Canada		(1 181 810)	(1 259 398)
Total		**67 120**	**82 768**

Obligations contractuelles (Note 9)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Comité des griefs des Forces canadiennes
État de l'Équité du Canada (non vérifié)
Au 31 mars
(en dollars)

	2008	2007
Équité du Canada, début de l'exercice	(1 259 398)	(1 496 370)
Coût nets des opérations	(6 490 282)	(6 144 772)
Crédits de l'exercice en cours utilisés (note 3)	6 222 018	5 852 064
Revenus non disponible pour dépenser	(5)	(15)
Changement de la situation nette du Trésor (note 3)	50 778	273 750
Services reçus gratuitement de d'autres ministères (note 10)	295 079	255 945
Équité du Canada, en fin d'année	(1 181 810)	(1 259 398)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Comité des griefs des Forces canadiennes
État des flux de trésorerie (non vérifié)
pour l'exercice clos le 31 mars
(en dollars)

	2008	2007
Activités de fonctionnement		
Coût nets des opérations	6 490 282	6 144 772
Éléments sans effet sur l'encaisse inclus dans les résultats nets		
Amortissements des immobilisations corporelles	(21 935)	(18 440)
Services reçus gratuitement de d'autres ministères	(295 079)	(255 945)
Variation de l'état de la situation financière		
Diminution du passif et des avances	93 236	192 512
Augmentation ou diminution sommes à recevoir	(7 252)	44 923
Besoins de trésorerie pour les activités de fonctionnement	6 259 252	6 107 822
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	13 540	17 976
Activités de financement		
Encaissement du gouvernement du Canada	6 272 792	6 125 798

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Comité des griefs des Forces canadiennes
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

1. *Mandats et objectifs*

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) est une entité externe et indépendante qui a été créée à partir d'amendements à la Loi sur la défense nationale (LDN) approuvés par le Parlement le 10 décembre 1998. Les changements apportés à la LDN visaient à moderniser et à renforcir le système de justice militaire, en simplifiant le processus de traitement des griefs pour les membres des Forces Canadiennes. Le Comité a pour mandat d'effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état major de la Défense et au plaignant.

2. *Sommaire des principales conventions comptables*

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes:

(a) **Crédits** *parlementaires* – le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Comité ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables canadiens généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(b) *Encaisse nette fournie par le gouvernement* - Le Comité fonctionne au moyen du Trésor qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Comité est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Comité sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement.

(c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Comité. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) *Revenus* :

- Les revenus provenant de droits réglementaires sont constatés dans les comptes en fonction des services fournis au cours de l'exercice.

- Les fonds reçus de tiers de l'extérieur à des fins précises sont comptabilisés à leur réception à titre de revenus reportés. Ils sont constatés dans l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.

2. ***Sommaire des principales conventions comptables - suite***

- Les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

- Les revenus déjà encaissés mais non gagnés sont présentés à titre de revenus reportés.

(e) *Charges* – les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice:

- Les indemnités de congés annuels et compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.

- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges d'exploitation à leur coût estimatif.

(f) *Avantages sociaux futurs*

i. Prestation de retraite: Les employés admissibles participent au Régime de pension de la fonction publique, un régime inter-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Comité au Régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du Comité découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Comité n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii. Indemnités de départ: Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût des indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Les débiteurs et les prêts sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(h) *Passif éventuel* - Le passif éventuel représente des obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains évènements futurs se produisent ou non. Dans la mesure ou l'événement futur risque de se produire ou de ne pas se produire et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif et une charge consignée. Si la probabilité ne peut être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est indiquée dans les notes afférentes aux états financiers.

Comité des griefs des Forces canadiennes
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

2. Sommaire des principales conventions comptables - suite

(i) *Immobilisations corporelles* - Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 10 000$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Le Comité n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels, les œuvres d'art et les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique, les biens situés dans des réserves indiennes et les collections dans les musées.

Les immobilisations sont du matériel informatique amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de 3 ans.

(j) *Incertitude relative à la mesure* - La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Lorsque la direction prépare ses états, elle croit que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

Le Comité reçoit son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans les exercices futurs. En conséquence, les résultats nets des opérations du ministère diffèrent selon qu'ils sont présentés selon leur financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants:

Comité des griefs des Forces canadiennes
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

3. Crédits parlementaires- suite

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours

	2008	2007
	(en dollars)	
Coût nets des opérations	6 490 282	6 144 772
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire):		
Services reçus gratuitement	(295 079)	(255 945)
Indemnités de départs	(1 380)	(44 253)
Amortissement des immobilisations corporelles	(21 935)	(18 440)
Indemnités de vacance et congé compensatoire	62 284	-
Autres	(50 000)	(18 972)
Revenus	5	15
Remboursement des dépenses d'années précédentes	24 301	26 911
	6 208 478	5 834 088
Rajustement pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits		
Ajouter (déduire):		
Achat d'immobilisations corporelles	13 540	17 976
	6 222	**5 852**
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**018**	**064**

(b) Crédits fournis et utilisés

	2008	2007
	(en dollars)	
Crédit 15 - Dépenses de fonctionnement	6 158 459	5 849 000
Montants législatifs	617 129	563 841
Moins:		
Crédits disponibles pour emploi dans les exercices ultérieurs	-	-
Crédits annulés: fonctionnement	(553 570)	(560 777)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**6 222 018**	**5 852 064**

Comité des griefs des Forces canadiennes
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

3. Crédits parlementaires- suite

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

	2008	2007
	(en dollars)	
Encaisse nette fournie par le gouvernement	6 272 791	6 125 798
Revenu non disponible pour dépenser	5	15
Variation de la situation nette du Trésor		
Variation des avances	2 983	(129)
Variation des débiteurs	4 269	(44 202)
Variation des créditeurs - autres	(137 914)	(30 104)
Variation des créditeurs - AMG	235 398	(235 797)
Variation des salaires courus	20 778	28 544
Variation de l'encaisse	(593)	
Remboursement des dépenses d'années précédentes	24 301	26 911
Autres ajustements		(18 972)
	(50 778)	(273 734)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**6 222 018**	**5 852 064**

4. Immobilisation incorporelles

(en dollars)

COÛT				AMORTISSEMENT CUMULÉ			2008	2007
Catégorie d'immo.	**Solde ouvert.**	**Acqui-sitions**	**Solde clôture**	**Solde ouvert.**	**Amorti-ssement**	**Solde clôture**	**Valeur nette**	**Valeur nette**
Machines et matériel	248 568	13 540	262 108	217 146	21 935	239 081	23 027	31 422

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 s'élève à 21 935 $ (2007 – 18 440 $).

5. Avantages sociaux

a. Prestation de pension: Les employés du Comité participent au Régime de pension de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de pension s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2% par année de service donnant droit à pension multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées sur l'inflation.

Tant les employés que le Comité versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2007-2008 les charges s'élèvent à 449 887 $ (415 551$ en 2006-2007), soit environ 2.1 (2.2 fois en 2006-2007) fois les cotisations des employés.

Comité des griefs des Forces canadiennes
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

5. *Avantages sociaux - suite*

La responsabilité du Comité relative au régime de pension se limite à verser des cotisations. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

b. Indemnités de départ: Le Comité remet des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars:

	2008	2007
	(en dollars)	
Obligations au titre des prestations constituées, au début de l'exercice	691 041	646 788
Charge pour l'exercice	1 380	44 253
Obligations au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	692 421	691 041

6. *Débiteurs et avances*

Le tableau suivant donne le détail des débiteurs et des avances :

	2008	2007
	(en dollars)	
Débiteurs des autres ministères et organisme fédéraux	40 890	45 159
Avances aux employés	3 203	6 186
Total	**44 093**	**51 345**

Comité des griefs des Forces canadiennes
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

7. *Créditeurs et frais courus*

Le tableau suivant donne le détail des créditeurs et frais courus:

	2008	2007
	(en dollars)	
Frais courues et salaires	230 600	209 822
Créditeurs – fournisseurs externe	75 056	212 970
Créditeurs – autres ministères et organisme fédéraux	97 050	61 651
Total	**402 706**	**485 035**

8. *Passif éventuel*

Réclamations et litiges

Une décision à été rendu par le Tribunal canadien des droits de la personne contre le Comité. Même si le jugement est exécutoire aucun paiement et aucune requête de paiement n'ont été faits. Le Comité a demandé une révision judiciaire. Les processus légaux représentant une somme de 50 000$ étaient toujours en attente en date du 31 mars 2008. Le passif comptabilisé représente la valeur de la décision ainsi que les intérêts qui pourraient être déboursés.

9. *Obligations Contractuelles*

De par leur nature, les activités du Comité peuvent donner lieu à des contrats et des obligations en vertu desquels le Comité sera tenu d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de biens ou services. Voici la principale obligation contractuelle pour laquelle une estimation raisonnable peut être faite:

(en dollars)	**2009**
Accommodation	590 638

10. *Opérations entre apparentés*

En vertu du principe de propriété commune, le Comité est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le Comité conclut des transactions avec ces entités dans le cours normal des affaires et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le Comité reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie qui suit :

Comité des griefs des Forces canadiennes
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

10. Opérations entre apparentés - suite

Services fournis gratuitement

Au cours de l'exercice, le Comité reçoit gratuitement des services d'autres ministères (cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constaté comme suit dans l'état des résultats du Comité:

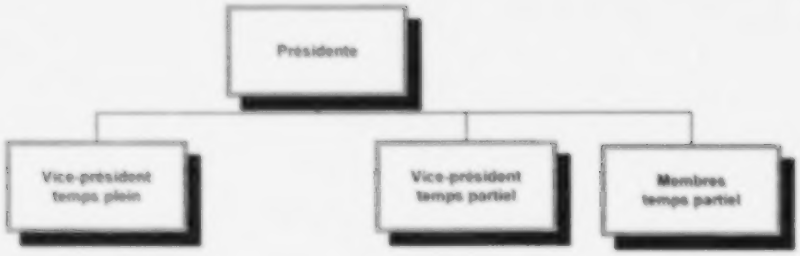
	2008	2007
	(*en dollars*)	
Cotisation de l'employeur au régime de soins de santés et au régime de soins dentaires	295 079	255 945

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission de chèque offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et les services de vérification offerts par le Bureau du vérificateur général, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Comité.

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Renseignements sur l'organisation

Membres du Comité



L'équipe de direction

- La présidente est responsable en dernier ressort devant le Parlement du travail exécuté par les membres du Comité.
- La présidente, le vice-président et les autres membres du Comité sont principalement appuyés dans l'exercice de leurs fonctions par la directrice de l'analyse des griefs et des opérations.
- Les agents de griefs examinent chaque grief et demandent des avis juridiques lorsqu'ils effectuent leurs recherches.
- En plus de donner des avis juridiques aux agents de griefs et aux membres du Comité relativement à des dossiers de griefs, l'équipe de juristes, dirigée par le directeur des services juridiques et avocat général, donne également des avis juridiques à la présidente et au vice-président sur une vaste gamme de questions.
- La directrice exécutive est chargée de fournir des Services intégrés à l'appui des opérations, y compris les plans d'affaires stratégiques et rapports de rendement, en plus des services en matière de communications, de finances, d'administration, de technologie de l'information et de ressources humaines.

Contacts pour informations supplémentaires

Anne Sinclair
Directrice exécutive
Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : sinclaira@cfgb-cgfc.gc.ca

Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601
Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979

Rapports annuels prévus par la *Loi* et autres rapports du Comité

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour plus de sommaires de cas, rapports annuels et tous autres renseignements sur le travail du Comité.